

# Los pagos por vacaciones y por enfermedad

## S U S D E R E C H O S L E G A L E S

### 1. ¿Tengo derecho al pago de vacaciones o por enfermedad?

**Las vacaciones.** Las leyes de California no exigen que los empleadores proporcionen a sus trabajadores periodos vacacionales, ya sea con o sin sueldo. Sin embargo, si su empleador sí promete concederle vacaciones, o si está cubierto por las pautas de su empleador respecto al pago de las vacaciones, entonces tiene derecho a vacaciones pagadas si obedece las pautas de su empleador. También hay varias reglas acerca de la vacaciones que su empleador debe obedecer sin importar de qué manera se hayan redactado las pautas o se las hayan explicado o comunicado a usted. Dichas reglas se describen en la presente hoja informativa.

**Los permisos por enfermedad.** California no exige que los empleadores proporcionen a sus trabajadores permisos por enfermedad, ya sea con sueldo o sin sueldo. Si su empleador sí le concede permisos por enfermedad, usted tiene el derecho de tomarlos si obedece las pautas de su empleador (*vea la sección 7, más adelante, si desea más detalles*). Sin embargo, a diferencia del pago de vacaciones, usted no tiene derecho al pago por los días que no aproveche.

*Nota:* Si usted o un miembro de su familia se enferma, la Ley de Permisos por Motivos Médicos de la Familia (FMLA, por sus siglas en inglés) posiblemente le permita tomar un permiso por enfermedad sin sueldo aunque no reciba pagos por enfermedad de su empleador y la Ley de Permisos por Motivos Familiares con Sueldo de California podría permitirle recibir pagos si necesita faltar al trabajo para cuidar a ciertos miembros de su familia. Vea nuestra hoja informativa titulada "**Los permisos del trabajo para cuidar a un miembro de la familia**" y "**Los permisos por motivos familiares con sueldo**" si desea más información.

**Los permisos combinados para vacaciones y por enfermedad (PTO).** Si su empleador tiene una pauta respecto a los permisos que combina los días feriados, las vacaciones y los permisos por enfermedad (generalmente se le llama "permiso con sueldo", "permiso por motivos personales" o "PTO"), dichos permisos se tratan como tiempo de vacaciones. Por lo tanto, usted tiene derecho a hacer uso de ese tiempo, o incluso que se le pague por el tiempo si no hace uso de él.

**Los días feriados.** La leyes estatales no obligan a su empleador a concederle un día libre los días feriados (Día de gracias, 4 de julio), ni a que le paguen extra si trabaja un día feriado. Sin embargo, si su empleador sí paga extra (por ejemplo, tiempo doble) si trabaja un día feriado, debe pagarle lo prometido. A menos que su empleador le prometa pagarle extra, los días feriados son iguales a cualquier otro día y sólo se le pagan horas extras si el hecho de trabajar durante el día feriado hace que exceda las 8 horas al día o las 40 horas a la semana.

**Los empleados públicos.** Si usted trabaja para una agencia del gobierno estatal o local, las pautas de su empleador no están regidas por las mismas leyes que los empleadores particulares, por lo que la mayoría de las reglas de esta hoja informativa no se aplican.

**Miembros del sindicato, o unión:** Las leyes de California que dicen que cualquier periodo vacacional que se haya acumulado pero que no se haya utilizado se le debe pagar al empleado cuando éste se vaya tiene una excepción para los empleados sindicalizados. Si su contrato colectivo de trabajo ("CBA", por sus siglas en inglés) tiene reglas acerca de cómo se pagan las vacaciones, estas reglas, y no las reglas que se describen en la sección 6, más adelante, son las que se aplican. Los miembros del sindicato con reclamos que estén cubiertos por la CBA normalmente deben pasar por los procedimientos de queja del sindicato.

## 2. ¿Cómo puedo "acumular" tiempo de vacaciones?

Según la ley, su tiempo de vacaciones se considera como salario. La mayoría de los planes sobre vacaciones disponen que su tiempo de vacaciones se "acumula" a una tasa que es proporcional al tiempo que haya trabajado para su empleador. Por ejemplo, si le dan 2 semanas (10 días laborales) de vacaciones al año, usted habrá acumulado 5 días de vacaciones al cabo de 6 meses de trabajo (ó 0.42 días por cada periodo de paga si se le paga dos veces al mes). Aunque su empleador le diga que no puede tomarse dos semanas de vacaciones hasta que termine el año, en realidad usted las va acumulando en cada quincena. Por lo tanto, si usted renunciara o lo despidieran antes del fin del año, se le pagaría por los días de vacaciones acumulados que haya acumulado pero que no se haya tomado.

## 3. ¿Puede mi empleador tener diferentes pautas sobre vacaciones para los distintos tipos de empleados?

Por lo general, sí. A su empleador normalmente se le permite tener pautas sobre vacaciones o permisos por enfermedad diferentes para las distintas categorías de empleados. Por ejemplo, a un empleador se le permite conceder tres semanas de vacaciones pagadas a los empleados exentos y dos semanas de vacaciones a los empleados no exentos. Si usted es un empleado temporal o en periodo de prueba, es posible que no tenga derecho a las prestaciones de vacaciones debido a que los empleadores a veces tienen pautas que indican que no puede acumular tiempo de vacaciones si se encuentra en el periodo de prueba. Un periodo de prueba puede durar 30 días, 60 días o hasta un año. Sin embargo, si su empleador tiene una pauta para el personal que dice que usted se encuentra en periodo de prueba, pero también una pauta sobre vacaciones que le da "crédito" por las vacaciones acumuladas durante el periodo de prueba, en realidad comienza a acumular sus vacaciones desde el primer día del periodo de prueba.

## 4. ¿Puede decirme mi empleador cuándo puedo tomar mis vacaciones?

Sí. Su empleador le puede decir cuándo y por cuánto tiempo se puede ir de vacaciones. El hecho que haya acumulado vacaciones no significa que tiene derecho a usarlas cuando usted quiera. Usted necesita acordar las fechas de sus vacaciones con su empleador, o seguir sus pautas para solicitar sus vacaciones. Por lo general, es buena idea pedirle a su empleador que le autorice por escrito su solicitud y que le dé una copia de su solicitud.

## 5. ¿Puede perder sus vacaciones si no las utiliza?

No. Su empleador no puede obligarle a renunciar a sus vacaciones acumuladas si no las utiliza en determinado tiempo. Esto significa que su empleador no puede tener una pauta que diga que tiene que utilizar sus vacaciones para fines del año de lo contrario las perderá. También significa que si solicita tomarse unas vacaciones y se le deniega la solicitud, o si usted decide esperar a tomar sus vacaciones en el futuro, seguirá teniendo tiempo de vacaciones que podrá utilizar después. Sin embargo, su empleador puede imponer un tope al tiempo de vacaciones que puede acumular. En este caso, si acumula el tiempo de vacaciones máximo que le permite su empleador, entonces no puede acumular tiempo adicional hasta que utilice parte de su tiempo de vacaciones. (Por ejemplo, si su empleador le impone un tope de tiempo de vacaciones que puede acumular de 150 horas, entonces no puede acumular más de 150 horas a la vez, aunque acumule más de 150 horas. Luego, si utiliza parte de su tiempo de vacaciones, puede volver a acumularlo, pero sólo hasta el máximo de 150 horas). Su empleador también puede concederle pagos en lugar del tiempo de vacaciones cuando alcance el límite. En otras palabras, su empleador puede elegir hacerle pagos en lugar de darle un permiso, pero no tiene la obligación de hacerlo.

## 6. ¿Qué le pasa a mi tiempo de vacaciones si dejo el trabajo?

**Si renuncia, le despiden o se vence el contrato.** Si deja su trabajo antes de que haya utilizado todo el tiempo de vacaciones que haya acumulado, su empleador debe pagarle por los días de vacaciones que no se tomó. Estos días de vacaciones se pagan de acuerdo a su paga final. Debido a que el dinero que recibe por las vacaciones que no haya utilizado se considera como sueldo, su empleador debe incluir este dinero en su liquidación.

Si su empleador no incluye el pago de sus vacaciones en su liquidación, es posible que usted pueda presentar un reclamo ante el Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de las Normas Laborales ("Comisionado Laboral") para recibir estos pagos, al igual que con cualquier otro sueldo que no le pague su empleador. Su empleador posiblemente también le tenga que pagar una sanción adicional. Vea nuestra hoja informativa titulada "**Cómo conseguir el pago de su liquidación**" si desea más información.

**"Los anticipos de las vacaciones"**. Si su empleador le paga un anticipo por su tiempo de vacaciones y usted abandona el trabajo antes que pueda ganarse ese tiempo de vacaciones, el Comisionado Laboral de California ha adoptado la postura de que su empleador no tiene derecho a deducir el anticipo de su liquidación.

## 7. ¿Puede su empleador restringir el uso del permiso por enfermedad?

Por lo general, sí. Si su empleador le concede el permiso por enfermedad, puede requerir una constancia médica como condición de que se le pague el permiso. Sin embargo, su empleador no puede pedirle información que obligara a revelar una discapacidad o una condición médica grave. Vea nuestra hoja informativa titulada "**Ausencia del trabajo por su estado de salud**" y "**Discapacidades en el trabajo**" si desea más información.

## 8. ¿Puedo pedir un permiso para cuidar a alguien de mi familia?

Posiblemente. Si un hijo, uno de sus padres, un cónyuge o compañero doméstico registrado se enferma (según lo definen las pautas sobre los permisos por enfermedad de su empleador), y si reúne los requisitos de esta pauta (como tener que proporcionar una constancia médica), usted puede utilizar parte de sus propios permisos por enfermedad para cuidar a un miembro de su familia. En concreto, cada año puede utilizar hasta la mitad de sus días de permiso por enfermedad cada año para cuidar a un hijo, a uno de sus padres, a su cónyuge o a un compañero doméstico registrado a causa de una enfermedad. Su empleador no le puede despedir si toma tiempo por enfermedad y cumple con todos los requisitos de las pautas de su empleador. *(Vea la sección 7 anterior)*

Es posible que tenga derecho a un permiso por motivos médicos de la familia para cuidar a uno de sus padres, a su cónyuge, a un compañero doméstico registrado o a un niño durante periodos más prolongados. Vea nuestra hoja informativa titulada "**Ausencia del trabajo para cuidar a un familiar**" si desea más información. No tiene derecho a tomarse el permiso por enfermedad o el permiso FMLA para cuidar a un pariente que no sea uno de sus padres, un hijo, su cónyuge o compañero doméstico registrado. La Ley de Permisos por Motivos Familiares con Sueldo de California posiblemente le permita recibir los pagos si pide un permiso para cuidar a ciertos miembros de su familia. Vea nuestra hoja informativa titulada "**Beneficios del permiso familiar pagado**" si desea más información.

El objetivo de esta hoja informativa es proporcionarle información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto a su empleo en el estado de California. Sin embargo, debido a que las leyes y procedimientos legales con frecuencia están sujetos a las modificaciones frecuentes y a interpretaciones distintas, Legal Aid Society - Employment Law Center (Sociedad de Asesoría Jurídica y Centro de Derecho Laboral) no puede garantizar que la información contenida en esta hoja informativa esté actualizada ni se puede hacer responsable de ninguna aplicación que se le dé. No debe confiarse de esta información sin consultar a un abogado o una agencia correspondiente acerca de sus derechos legales en su situación en particular.

Para mayores informes acerca de sus derechos laborales, favor de llamar a:

### The Workers' Rights Clinic

**415-864-8208** (Área de la Bahía de SF) ó al **866-864-8208** (gratis en CA)

El taller sobre los derechos de los trabajadores es un proyecto de The Legal Aid Society - Employment Law Center, una organización sin fines de lucro que se especializa en los derechos laborales de los trabajadores de bajos ingresos y ofrece información gratuita legal sobre una amplia gama de problemas relacionados con el empleo.